

Содержание:

image not found or type unknown



Введение

Современное российское законодательство в большинстве своем направлено на защиту прав работника, которые в свою очередь в ходе профессиональной деятельности не всегда соблюдают свои обязанности по трудовому договору. Для пресечения и предотвращения таких правонарушений работодатель имеет право воспользоваться ст. 192 ТК РФ, о дисциплинарных взысканиях.

Дисциплинарная ответственность работников - способ защиты работодателя от недобросовестных работников. Человек, заключивший трудовой договор (контракт) с работодателем (предприятием, учреждением, организацией независимо от организационно-правовой формы собственности), обязан добросовестно выполнять трудовые обязанности и соблюдать трудовую дисциплину.

Актуальность проблемы заключается в том, что с усложнением законодательства в плане оформления документов, работодателю все сложнее удастся доказать свою правоту в вопросе увольнений по дисциплинарным проступкам. Поэтому каждый кадровый работник должен знать порядок наложения дисциплинарных взысканий, а каждый работник положенные меры дисциплинарных взысканий.

Глава 1. Понятие и функции дисциплинарной ответственности

Дисциплинарная ответственность - вид юридической ответственности, основным содержанием которой выступают меры (дисциплинарное взыскание), применяемые администрацией учреждения, предприятия к сотруднику (работнику) в связи с совершением им дисциплинарного проступка.

Дисциплинарным проступком признается противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. В соответствии с заключенным трудовым договором работодатель вправе требовать

от работника выполнения трудовых обязанностей. Согласно ст. 192 ТК РФ работодатель имеет право, но не обязан привлекать к дисциплинарной ответственности работника, совершившего дисциплинарный проступок.[\[1\]](#)

Дисциплинарный проступок обладает совокупностью признаков, имеет субъект, субъективную сторону, объективную сторону, объект. Субъектом дисциплинарного проступка может быть только гражданин, состоящий в трудовых отношениях с конкретным работодателем и нарушающий трудовую дисциплину. Субъективной стороной является вина работника (в форме умысла или неосторожности). Объективная сторона дисциплинарного проступка - вредные последствия и причинная связь между ними и действием (бездействием) правонарушителя. Объектом дисциплинарного проступка является внутренний трудовой распорядок организации.[\[2\]](#)

По сравнению с дисциплинарным проступком трудовое правонарушение является более широким понятием. Оно включает в себя помимо дисциплинарных проступков еще и проступки, которые могут повлечь привлечение к материальной ответственности причинителя вреда, т.е. ответственности по трудовому праву. В юридической литературе предлагается следующее определение трудового правонарушения. Трудовое правонарушение - это виновное, противоправное деяние субъекта трудового правоотношения, которое заключается в неисполнении или ненадлежащем исполнении обязанностей субъекта по трудовому правоотношению, за совершение которого он может либо должен быть привлечен к юридической ответственности с применением санкций, содержащихся в трудовом праве. Имея в виду трудовое правонарушение, правильнее говорить не о нарушении трудовых обязанностей, а о нарушении обязанностей по трудовому правоотношению.[\[3\]](#) В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя. Законодатель считает, что работник, будучи субъектом трудового правоотношения, обязан не только добросовестно исполнять трудовые обязанности, но и исполнять ряд других обязанностей по трудовому правоотношению. Поэтому формулировка дисциплинарного проступка, данная в ст.

192 ТК РФ, необоснованно сужает круг оснований привлечения к дисциплинарной ответственности.[\[4\]](#)

То или иное действие (бездействие) работника может повлечь за собой дисциплинарную ответственность при одновременном наличии следующих условий:

- а) если это действие (бездействие) является противоправным;
- б) если противоправное действие (бездействие) - виновное;
- в) если не исполнена или исполнена ненадлежащим образом та обязанность, которая вытекает из трудового правоотношения.

Виновные противоправные действия работника не составляют нарушения трудовой дисциплины, если они не имеют отношения к его трудовым обязанностям.[\[5\]](#)

При наложении дисциплинарного взыскания следует учитывать следующие обстоятельства:

1. является ли поступок дисциплинарным и может ли быть основанием для наложения дисциплинарного взыскания;
2. совершен ли проступок без уважительных причин;
3. входило ли выполнение действий, которые работник не выполнил (выполнил ненадлежащим образом), в круг его обязанностей и каким документом эти обязанности предусмотрены;
4. ознакомлен ли работник с локальным актом, где предусмотрены соответствующие обязанности, под роспись;
5. предусмотрены ли меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работнику, законом либо положением или уставом о дисциплине;
6. соблюдены ли сроки и порядок наложения дисциплинарного взыскания;
7. тем ли должностным лицом наложено взыскание. Дисциплинарное взыскание может быть наложено только руководителем. Другие лица могут налагать взыскание лишь на основании документов, где специально прописаны такие полномочия.

К нарушениям трудовой дисциплины относятся: прогул, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, отказ от обязательного медицинского освидетельствования (осмотра), отказ от сдачи экзаменов по технике безопасности, если это является обязательным условием допуска к работе. Не может считаться нарушением трудовых обязанностей отказ работника выполнить распоряжение работодателя о его отзыве из отпуска (ст. 125 ТК РФ). Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ). За исключением отдельных случаев участие работника в забастовке не является нарушением трудовой дисциплины (ст. 414 ТК РФ).[\[6\]](#)

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.[\[7\]](#)

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных

трудовых споров.

Функции дисциплинарной ответственности

регулятивная - направлена на формирование поведения сотрудника (работника), на определение границы между правомерным и противоправным исполнением своих трудовых обязанностей;

превентивная - предупреждение нарушения трудовой дисциплины как самим лицом, которое подвергается дисциплинарной ответственности (частная превенция), так и другими сотрудниками (работниками) (например, за счёт создания впечатления о неотвратимости наступления ответственности как результата определённых действий);

карательная - предполагает наложение на субъекта, несущего ответственность, неблагоприятных для него моральных (выговор) или организационных (дисциплинарное увольнение) последствий. Действующим законодательством запрещается применение штрафа и перевода на нижеоплачиваемую должность в качестве дисциплинарного взыскания;

восстановительная и воспитательная - формированием у лица убеждения о недопустимости совершения действий, влекущих дисциплинарную ответственность.

Глава 2. Виды дисциплинарной ответственности, их особенности

2.1 Виды дисциплинарной ответственности

Различают два вида дисциплинарной ответственности: общую и специальную.

Общая дисциплинарная ответственность - это ответственность в рамках правил внутреннего трудового распорядка. Она может быть возложена на всех работников, за исключением тех, в отношении которых установлена специальная дисциплинарная ответственность. Общую дисциплинарную ответственность устанавливают ст. 192-194 ТК РФ и правила внутреннего трудового распорядка конкретной организации.

Специальная дисциплинарная ответственность есть ответственность, предусмотренная для отдельных категорий работников специальным законодательством, уставами и положениями о дисциплине. Специальная дисциплинарная ответственность имеет особенности:

1. строго определен круг лиц, подпадающих под действие соответствующих норм;
2. предусмотрены специальные меры дисциплинарного взыскания;
3. очерчен круг лиц и органов, наделенных властью применения дисциплинарных взысканий;
4. действует особый порядок обжалования взысканий.

Специальная дисциплинарная ответственность установлена, например, Федеральным законом от 21 июля 1997 г. N 114-ФЗ "О службе в таможенных органах Российской Федерации" и Дисциплинарным уставом таможенной службы, которыми предусматриваются следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии по результатам аттестации, увольнение из таможенных органов.[\[8\]](#) Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" называет такие дисциплинарные взыскания для гражданских служащих, как замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии, освобождение от замещаемой должности гражданской службы, увольнение с гражданской службы (ст. 57).[\[9\]](#)

Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации установлено, что за совершение дисциплинарного проступка к работнику могут применяться, помимо предусмотренных законодательством РФ о труде, следующие дисциплинарные взыскания: лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом, освобождение от занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой железных дорог, увольнение.

Несмотря на то, что в соответствии со ст. 330 ТК РФ вопросы дисциплины работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируются ТК РФ и положениями (уставами) о дисциплине, утверждаемыми федеральными законами, таких законов пока нет.

На практике уставы и положения, как правило, утверждали федеральные органы исполнительной власти. Так, например, Устав о дисциплине работников морского транспорта утвержден постановлением Правительства РФ. В этой связи такие

нормативные акты можно будет рассматривать как спорные, исходя из ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, предусматривающей случаи ограничения прав человека и гражданина только по основаниям, предусмотренным федеральным законом. Таким образом, другие дисциплинарные взыскания, кроме замечания, выговора и увольнения по соответствующим основаниям, могут быть предусмотрены лишь федеральными законами.[\[10\]](#)

2.2. Меры дисциплинарных взысканий

В ст. 192 ТК перечислены меры дисциплинарных взысканий, применяемые к работникам, недобросовестно выполняющим свои трудовые обязанности:

1. замечание;
2. выговор;
3. увольнение по соответствующим основаниям.

Как уже говорилось выше, данный перечень является исчерпывающим и не подлежит расширению. Следовательно, в отличие от мер поощрения дополнительные меры дисциплинарного взыскания (такие, например, как штраф, перевод на нижеоплачиваемую работу) не могут быть установлены локальными нормативными актами организаций, включая коллективные договоры и правила трудового распорядка.[\[11\]](#)

О таких мерах взыскания как замечание и выговор запись в трудовую книжку не делается. Единственное дисциплинарное взыскание, которое вносится в трудовую книжку, это увольнение. Само по себе единократное вынесение выговора или замечания ничем не грозит. Через пол года будет считаться, что мера наказания не применялась. Но если в течение полгода меры применялись неоднократно, то могут уволить в связи с несоответствием должности и неоднократным нарушением трудовых обязанностей. А доказательствами нарушения или неисполнения обязанностей будут являться объяснительные и приказы о примененных мерах. [\[12\]](#)

Несмотря на то, что выглядит это не слишком логично, никаких принципиальных отличий между замечанием и выговором не существует. Последовательность расположения взысканий в статье 192 Трудового кодекса РФ (замечание, выговор, увольнение), позволяет понять, что замечание является самым «мягким» видом дисциплинарного взыскания, выговор представляет собой некую середину, а

увольнение применяется за самые весомые и существенные нарушения, предусмотренные законом.

Работодатель может выбрать любую меру взыскания, независимо от последовательности, указанной в ТК. Все зависит от тяжести проступка. Оба дисциплинарных взыскания имеют одинаковые сроки и процедуру применения и снятия, а также одинаковые последствия для обеих сторон трудовых отношений. В частности, при увольнении работника по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, не имеет значения, какое взыскание было ранее вынесено работнику, замечание или выговор.

Самой строгой мерой дисциплинарного взыскания является увольнение.

К дисциплинарному взысканию в виде увольнения, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, относится прекращение трудового договора с работником по следующим основаниям:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (пункт 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ), а именно:

а) прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.[\[13\]](#)

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя, и когда они совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей (пункт 7 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ и часть 3 статьи 192 Трудового кодекса РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, когда проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей (пункт 8 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ и часть 3 статьи 192 Трудового кодекса РФ);

- принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения (пункт 1 статьи 336 Трудового кодекса РФ);

- спортивная дисквалификация спортсмена на срок шесть и более месяцев (статья 348.11 Трудового кодекса РФ);

- нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации (статья 348.11 Трудового кодекса РФ).[\[14\]](#)

Следует иметь в виду, что в соответствии с пунктом 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.[\[15\]](#)

Заключение

В заключение я хочу коснуться проблем привлечения работников к дисциплинарной ответственности. Всем известно, что в случае совершения дисциплинарного проступка работником работодатель может применить к нему дисциплинарное взыскание. Но в рамках дисциплинарной ответственности, как общей, так и специальной, не установлено исчерпывающего перечня дисциплинарных проступков, соответственно, нет четких указаний, какое взыскание соответствует каждому дисциплинарному проступку. Поэтому вопрос о том то или иное взыскание применить к работнику решает руководитель предприятия по своему усмотрению. Исключение составляет только увольнение - но и тут множество неразрешенных вопросов. Проблема в том, что в законе прописаны не точные формулировки, нет толкования некоторых понятий, то допускает вариативность их толкования.

Так, если виновные действия (совершение хищения, взяточничество или иные корыстные правонарушения), либо аморальный проступок совершены работником не по месту работы и не связаны с исполнением им трудовых обязанностей, по закону дисциплинарное взыскание не должно налагаться. С другой стороны, если эти действия уже совершены, то о доверии не может быть и речи.

Так же в связи с тем, что трудовое законодательство не раскрывает понятия «аморальный проступок» и не приводит примеров тех действий, которые можно считать аморальными, возникают различные мнения по поводу определения

аморального поведения, являющегося одним из оснований прекращения трудового договора с работником, для которого воспитательные функции являются основным содержанием его работы (пункт 8 статьи 81 ТК РФ).

Спорным остается вопрос, что считать грубым нарушением трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями (пункт 10 статьи 81 ТК РФ). К таким нарушениям необходимо относить, например, неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

Таким образом, анализ норм трудового законодательства и судебной практики позволяет выявить достаточно большое количество проблем, возникающих при применении оснований для наложения дисциплинарных взысканий, а также взаимосвязь между существующими неточностями формулировок правовых норм, закрепляющих основания дисциплинарной ответственности, наличием многочисленных оценочных понятий, требующих дальнейшего своего толкования, и ошибками в применении оснований увольнения на практике.

Список использованной литературы

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)(дата обращения 05.01.2020)
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)(дата обращения 05.01.2020)
3. Федеральный закон "О службе в таможенных органах Российской Федерации" от 21.07.1997 N 114-ФЗ (последняя редакция)(дата обращения 05.01.2020)
4. Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция)(дата обращения 05.01.2020)
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"(дата обращения 05.01.2020)
6. Алексей, Яковлевич Петров Дисциплинарная ответственность работников. Практическое пособие / Алексей Яковлевич Петров. - М.: Юрайт, 2017. - 911 с.

7. Недопекина, Е. Как вести себя при увольнении. Работодателям. Работникам / Е. Недопекина, А. Чуркин, В. Герасимов. - М.: Бизнес-пресса, 2016. - 231 с.
8. Труханович, Л.В. Дисциплинарные взыскания. Отстранение от работы / Л.В. Труханович, В.И. Глушко. - М.: Финпресс, 2019. - 160 с.

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)(дата обращения 05.01.2020) [↑](#)
2. Алексей, Яковлевич Петров Дисциплинарная ответственность работников. Практическое пособие / Алексей Яковлевич Петров. - М.: Юрайт, 2017. - 911 с. [↑](#)
3. Труханович, Л.В. Дисциплинарные взыскания. Отстранение от работы / Л.В. Труханович, В.И. Глушко. - М.: Финпресс, 2019. - 160 с. [↑](#)
4. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)(дата обращения 05.01.2020) [↑](#)
5. Недопекина, Е. Как вести себя при увольнении. Работодателям. Работникам / Е. Недопекина, А. Чуркин, В. Герасимов. - М.: Бизнес-пресса, 2016. - 231 с. [↑](#)
6. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)(дата обращения 05.01.2020) [↑](#)
7. Труханович, Л.В. Дисциплинарные взыскания. Отстранение от работы / Л.В. Труханович, В.И. Глушко. - М.: Финпресс, 2017. - 160 с. [↑](#)
8. Федеральный закон "О службе в таможенных органах Российской Федерации" от 21.07.1997 N 114-ФЗ (последняя редакция)(дата обращения 05.01.2020) [↑](#)
9. Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция)(дата обращения 05.01.2020) [↑](#)

10. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)(дата обращения 05.01.2020) [↑](#)
11. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) [↑](#)
12. Труханович, Л.В. Дисциплинарные взыскания. Отстранение от работы / Л.В. Труханович, В.И. Глушко. - М.: Финпресс, 2017. - 160 с. [↑](#)
13. Труханович, Л.В. Дисциплинарные взыскания. Отстранение от работы / Л.В. Труханович, В.И. Глушко. - М.: Финпресс, 2017. - 160 с. [↑](#)
14. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) "(дата обращения 05.01.2020) [↑](#)
15. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"(дата обращения 05.01.2020) [↑](#)